



TRABAJO FINAL DE GRADO

EL FOMENTO DEL EMPLEO JOVEN EN ESPAÑA

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

Alumno: ADRIÁN BONET PÉREZ

Tutor: SANTIAGO GARCÍA CAMPÁ

Curso Académico: 2014/2015

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Desempleo juvenil en España	5
2.1. Concepto	5
2.2. Contexto socioeconómico	6
2.3. Estadísticas del desempleo juvenil en España	8
2.4. El desempleo juvenil en España y en la Unión Europea	12
3. Regulación de contratos de trabajo formativos	15
3.1. El contrato de trabajo en prácticas	16
3.1.1. Requisitos del trabajador	16
3.1.2. Duración del contrato	17
3.1.2.1. <i>Período Estipulado</i>	17
3.1.2.2. <i>Prórrogas</i>	18
3.1.3. Período de prueba	18
3.1.4. Retribución	19
3.1.5. Suspensión y extinción del contrato	19
3.2. El contrato para la formación y el aprendizaje	20
3.2.1. Requisitos	20
3.2.1.1. <i>Del trabajador</i>	20
3.2.1.2. <i>De la empresa</i>	21
3.2.2. Contratación por ETT'S	21
3.2.3. Particularidades de la contratación	22
3.2.3.1. <i>Tiempo de trabajo</i>	22
3.2.3.2. <i>Actividad Formativa</i>	23
3.2.4. Duración del contrato	24
3.2.4.1. <i>Período Estipulado</i>	24
3.2.4.2. <i>Prórrogas</i>	24
3.2.5. Período de prueba	25
3.2.6. Retribución	25
3.2.7. Suspensión y extinción del contrato	25

4. Políticas activas de empleo juvenil	27
4.1. Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven	27
4.1.1. Objetivo y Características	27
4.1.2. Estímulos a la Contratación	29
4.1.2.1. <i>Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa</i>	29
4.1.2.2. <i>Contratación indefinida de un joven ("Tarifa joven". por microempresas y empresarios autónomos</i>	32
4.1.2.3. <i>Incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven</i>	33
4.1.2.4. <i>Primer empleo joven</i>	33
4.1.2.5. <i>Incentivos a los contratos en prácticas</i>	34
4.1.2.6. <i>Incentivos a la incorporación de jóvenes a entidades de la economía social</i>	35
4.2. Sistema Nacional de Garantía Juvenil	36
4.2.1. Creación y Naturaleza	36
4.2.2. Objetivos	37
4.2.3. Requisitos	37
4.2.4. Medidas de apoyo a la contratación.	38
4.2.4.1. <i>Bonificaciones</i>	39
4.2.4.2. <i>Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero</i>	40
4.2.5. Financiación	41
4.3. Comunidades Autónomas y Empleo Juvenil	41
4.3.1. Características	41
4.3.2. Comunidad Valenciana	42
5. Conclusiones	44
6. Bibliografía	47

ANEXO

- Anexo 1. Bonificaciones y reducciones a la contratación de carácter general para jóvenes
- Anexo 2. Aumento de bonificaciones y reducciones a la contratación de carácter general para jóvenes inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil

1. Introducción

A finales de abril de 2015, la ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Bañez, afirmaba que los incentivos al empleo juvenil están generando oportunidades a 390.000 jóvenes¹ como consecuencia de la introducción, por parte del Gobierno, de una serie de medidas entre las que se encuentran la creación del contrato indefinido de apoyo a emprendedores y la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.

En el ámbito europeo, la Recomendación de la Unión Europea de Garantía Juvenil promovió el Sistema Nacional de Garantía Juvenil cuyo objetivo es acelerar el tránsito de los jóvenes desde la formación o desde el desempleo. Para cooperar con la reducción del desempleo, la comunidad europea contribuyó con 1.800 millones.

Pero, ¿por qué ha llegado a ser un objetivo prioritario incentivar el empleo juvenil? ¿Por qué hacer los contratos a jóvenes más atractivos para las empresas? ¿Qué consecuencias tiene el tener un alto porcentaje de población joven en desempleo? ¿Son efectivas las medidas que se establecen o por el contrario generan precariedad laboral?

Los interrogantes enunciados serán desarrolladas en este Trabajo Final de Grado que tiene como objetivo analizar las medidas para incentivar la contratación juvenil propuestas con el fin de reducir el alto porcentaje de desempleo en la población joven que, en España, alcanza el 51,8%.

Para lograr este propósito, en primer lugar se presentará el contexto social y económico en el que se ha desarrollado España desde que inició la crisis, con el fin de entender la situación que ha conducido al Gobierno a promover una serie de reformas y motivar incentivos a la contratación, y la importancia de estas medidas para el colectivo joven. El análisis de este contexto estará apoyado por datos y gráficos representativos que permitirán dilucidar las causas, consecuencias y los niveles en los que incide este fenómeno del desempleo.

Tras este primer punto, se estudiará los contratos formativos, es decir, contratos laborales creados específicamente para las personas jóvenes como el contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje, y la manera en que se

¹ <http://www.diariocritico.com/economia/emprendedores/gobierno/empleo/autonomos/fatima-banez/paro-juvenil/medidas-paro-juvenil/477248>

regulan dichos contratos y sus características más relevantes. Para ello se revisará tanto la distinta jurisprudencia que existe sobre este punto como artículos monográficos de investigadores, legisladores y economistas expertos en el tema.

Por último, se expondrán los numerosos incentivos, entre los que destacan los incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa, la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos, contrato vinculado a nuevos proyectos de emprendimiento joven, primer empleo joven e incentivos a los contratos en prácticas, los cuales fueron creados por el Gobierno para fomentar el empleo juvenil y se explicará de manera detallada las características de cada uno de ellos, basados en la jurisprudencia y en artículos de opinión y monográficos, que darán cuenta de los aspectos más controvertidos.

2. Desempleo juvenil en España

2.1. Concepto

Por desempleo juvenil se entiende la situación del grupo de personas comprendidas entre los 16 y los menores de 25 años² que se encuentran parados y buscando empleo activamente. Se entiende por búsqueda activa de empleo, de acuerdo con la definición de la Encuesta de Población Activa (EPA), aquellas personas que:

- Han estado en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo.
- Han estado en contacto con una oficina privada (oficina de empleo temporal, empresa especializada en contratación, etc.) con el fin de encontrar trabajo.
- Han enviado una candidatura directamente a los empleadores.
- Han indagado a través de relaciones personales, por mediación de sindicatos, etc.
- Se han anunciado o ha respondido a anuncios de periódicos.
- Han estudiado ofertas de empleo.
- Han participado en una prueba, concurso o entrevista, en el marco de un procedimiento de contratación.
- Han estado buscando terrenos o locales.
- Han realizado gestiones para obtener permisos, licencias o recursos financieros.
- También se consideran parados a las personas que ya han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él, siempre que verifiquen las dos primeras condiciones.

El nivel de desempleo de este colectivo se mide a través de la tasa de desempleo juvenil. Según un artículo aparecido en El Economista³, históricamente han existido diferencias en el momento de calcular la tasa de desempleo juvenil. Se destacan principalmente dos formas: la más difundida y utilizada consiste en dividir el número de parados menores de 25 años entre la población activa de ese grupo, es decir, los que se encuentran empleados, parados y buscando activamente empleo; la otra forma, menos utilizada pero más adecuada, consiste en calcular el desempleo sobre un ratio que divide la población desempleada sobre la población total de jóvenes que

² En algunas estadísticas se incluye este colectivo junto a los grupos llamados jóvenes adultos de 25 a 29 años. Rocha Sánchez (2012; 1)

³ "El paro juvenil, un modelo irreal que alimenta la leyenda negra de España" de 24 de Marzo de 2013

incluye no sólo la población activa sino los inactivos, como por ejemplo, los estudiantes.

El primer método, utilizado por distintas agencias estadísticas y generalmente por la Oficina Europea de Estadística (Eurostat), supone que el denominador incluya sólo los ocupados y desempleados excluyendo el gran número de estudiantes que entra y sale del mercado. De esta manera, al ser más reducido el número de personas, resulta una tasa de desempleo mucho más elevada que calculándolo según el segundo método.

Igualmente, cualquiera que sea el método utilizado, se puede hablar de un alto nivel de desempleo juvenil en España, que según la EPA y calculado conforme al primer método, al cierre de 2014 se situó en una tasa de 51,8 por ciento.

2.2. Contexto socioeconómico

Para entender el drama de este fenómeno y su insostenibilidad en España habrá que retrotraerse a los inicios de la crisis económica española, generada a finales de 2007 y principios de 2008, para tener una visión global de las circunstancias que inciden tanto directa como indirectamente en este tema.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en el segundo trimestre de 2007, la tasa general de desempleo español alcanzaba el mínimo histórico de un 7,93%; en algunas provincias no se superaba el 5% de paro, como era el caso de Lleida que alcanzaba un 3,1% de paro. Sin embargo, cabe decir que en relación con el empleo juvenil España, históricamente y pese a estos buenos datos de desempleo general, ha estado por debajo de la media de la Unión Europea, concretamente en el primer trimestre de 2007 en España se alcanzaba un 57,8% de ocupación y en Europa se promediaba en un 66,3%, es decir, de cada 100 jóvenes alrededor de 58 estaban ocupados en España y en Europa se promediaba cerca de 66 jóvenes ocupados cada 100.

Esto es muy significativo ya que aun teniendo datos positivos en cuanto a desempleo general, el nivel de empleo juvenil no ha estado en la media de la Unión Europea lo que más tarde se agravaría a consecuencia de la crisis económica antes mencionada.

A pesar de esto, ese mismo año España era considerada como una de las potencias más grandes de la Unión Europea por sus condiciones económicas y las

circunstancias de superávit en las que se encontraba. De acuerdo con el artículo de opinión de Navarro publicado en el diario digital El Plural (2012), con base en los datos divulgados por el Ministerio de Economía y Hacienda, actual Ministerio de Economía y Competitividad, España ingresaba un 2,23% del PIB más de lo que gastaba consiguiendo el más alto nivel de superávit⁴ desde que se inició la democracia y la deuda pública rondaba el 36,2% del PIB, una de las más bajas de la UE-15 y encontrándose muy por debajo del máximo del 60% establecido en el Tratado de Maastrich. (Unión Europea, 2010; 280).

En cierta medida, esta expansión económica se debió al alto crecimiento del sector del turismo y especialmente de la construcción: los bancos concedían créditos fáciles a constructoras y promotoras, lo cual generó una construcción masiva de viviendas y de diferentes infraestructuras públicas, conocido como *boom inmobiliario*. Según The Economist (citado por Arellano y Bentolla, 2009; 2) la revalorización de la vivienda en España en 1997-2007 fue del 191%, la segunda mayor de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). La sobreoferta y sobrevalorización de viviendas también produjo que los bancos ofrecieran créditos hipotecarios accesibles lo cual provocó un endeudamiento generalizado de las familias españolas.

En paralelo con esta situación, el 15 de septiembre de 2008, se produce en Estados Unidos la caída de uno de los mayores bancos de inversión de América lo cual significó -junto a otros factores como la elevada inflación debida al aumento de los precios de las materias primas: petróleo, gas y carbón-, el detonante principal de la crisis financiera mundial cuyos efectos se dejaron notar, principalmente, en países económicamente ricos.

El mercado financiero europeo, y concretamente el español, dejó en evidencia la existencia de las hipotecas *subprime*, o hipotecas basura, caracterizadas por tener un nivel de riesgo de impago superior a la media del resto de créditos porque éstos eran concedidos a personas o empresas con poca solvencia. Este hecho, junto con la imposibilidad de demandar la gran cantidad de oferta construida, provocó el derrumbe de la burbuja inmobiliaria con graves efectos en España como la destrucción de empleo ya que su economía se basaba en el sector de la construcción, además del endeudamiento de los propietarios de créditos hipotecarios y la consecuente morosidad, la cual, generaba desahucios entre otros factores.

⁴ La diferencia entre gasto público e impuestos determina el Superávit (positivo) o Déficit (Negativo).

Durante la crisis económica española la tasa de paro subió rápidamente llegando, según los datos del INE, a un 20,11% en el cuarto trimestre del 2010 y situarse en el máximo histórico del 26,94% durante el primer trimestre de 2013.

Los jóvenes españoles fueron los que más sufrieron el aumento del desempleo por la imposibilidad de acceder al mercado laboral por la exigencia de las empresas de reclutar gente con experiencia, aunque los jóvenes tuvieran alguna titulación media o superior. (Pérez Rubio, 2014).

El INE señalaba que la tasa de paro juvenil llegó a su máximo histórico en 2012 con un 56,5%, un porcentaje insostenible en cualquier país, por lo cual se implantaron medidas de políticas activas de empleo como las bonificaciones y reducciones a empresarios así como la concertación de contratos especiales para incentivar la contratación juvenil en los que destacaban los contratos a tiempo parcial, por lo cual recibió muchas críticas por incentivar los trabajos precarios. (Estefanía, 2014).

Sin embargo, a pesar de estas medidas, seguía habiendo un fuerte desempleo, lo que forzó a los jóvenes a emigrar en busca de mejores oportunidades laborales. Los efectos en las arcas del Estado han sido notables, por la inversión en educación de futuros emigrantes y, primordialmente, por la pérdida de cotizantes que aseguren la pensiones presentes y futuras, por lo cual el gobierno fue obligado a establecer medidas de políticas económicas como el congelamiento de las pensiones, entre otras.

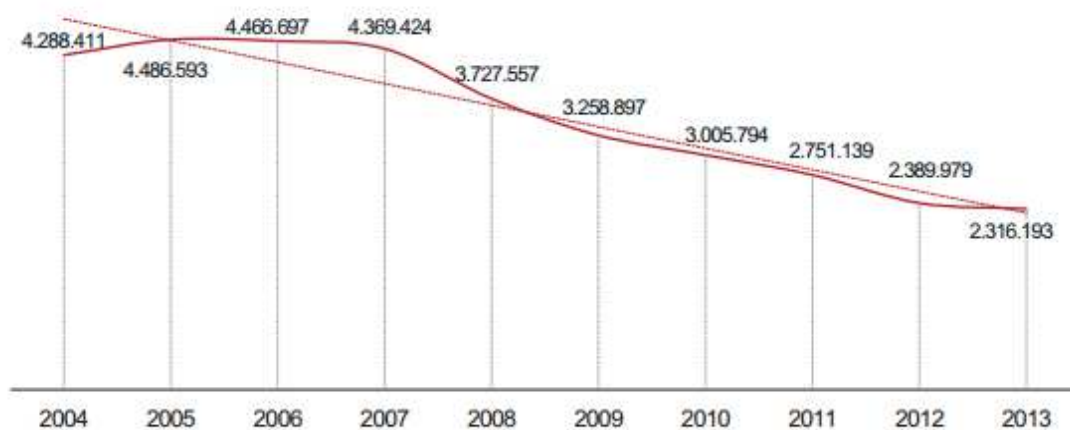
2.3. Estadísticas del desempleo juvenil en España

Para comprender la crítica situación laboral en la que se encuentran los jóvenes españoles y sus implicaciones, se analizarán diversas gráficas estadísticas proporcionadas por algunos organismos estatales en las que se evidencian estos problemas.

Según los datos extraídos del último Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes (en adelante, IMTJ) -que elabora anualmente el Servicio Público de Empleo Estatal- publicado en 2014, desde 2007 la pérdida de trabajadores menores de 30 años dados de alta en el sistema de Seguridad Social asciende a 2.053.231.

Como se desprende en la siguiente gráfica, en los últimos 10 años, se ha producido una pérdida de 1.972.218 jóvenes afiliados al Sistema con una variación negativa del 45,99%.

Gráfico 1. Evolución anual de los jóvenes afiliados



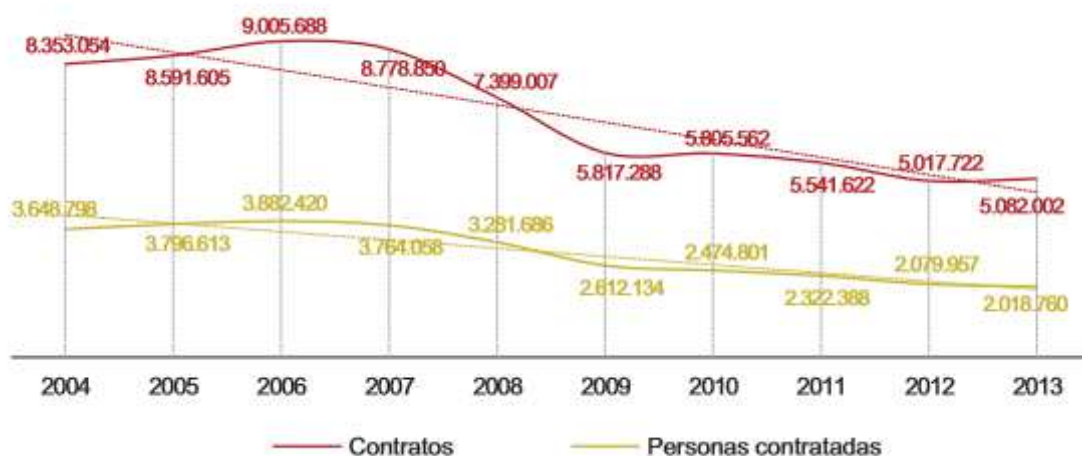
Fuente: IMTJ 2014

Es necesario precisar que los datos de contratación se deben contrastar con los datos de afiliación, ya que en algunos casos el incremento en las contrataciones no significa el crecimiento del empleo. El IMTJ señala, por un lado, que la suma de contratos concertados con jóvenes menores de 30 años, en el mismo periodo de referencia, asciende a 5.082.002, lo que representa el 34,35% sobre el total de la contratación; y por otro lado, que el número de personas contratadas en 2013 ha sido de 5.873.228 de las cuales 2.018.760 son jóvenes y significan el 34,37% sobre el total de personas.

Contando con ambas cifras de contratos y personas contratadas se puede establecer una media de contratos suscritos por trabajador; denominado rotación de la contratación, cuyo valor asciende 2,52 contratos por persona.

En el siguiente gráfico se representa los datos anteriormente expuestos de personas contratadas y contratos suscritos.

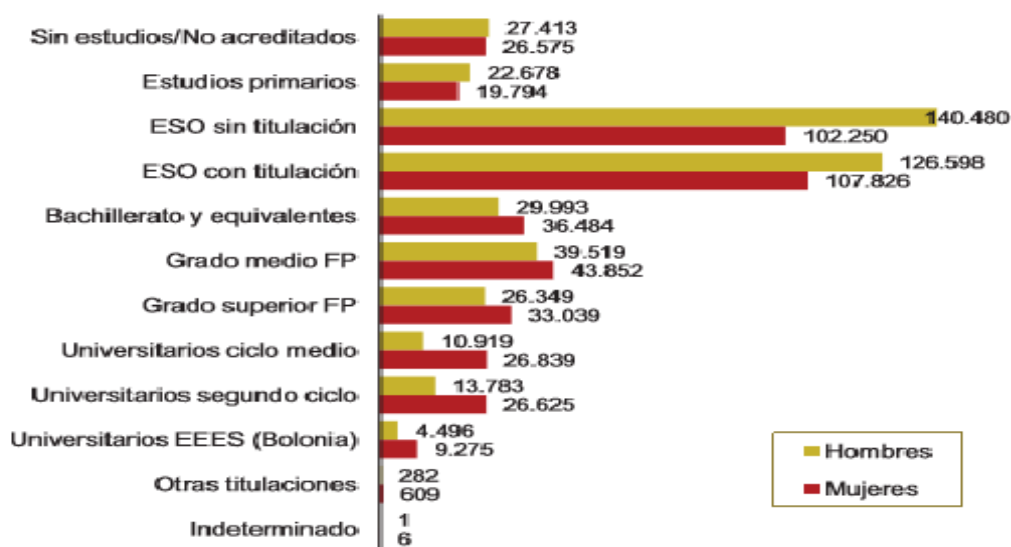
Gráfico 2. Evolución anual de la contratación de jóvenes



Fuente: IMTJ 2014

Así mismo, para el caso del desempleo juvenil, dicho informe refleja la distribución de las personas paradas según la titulación académica y el sexo. Se evidencia que conforme se tenga menos estudios, más afecta el desempleo en los jóvenes: las estadísticas muestran que los parados que tienen estudios de ESO con titulación y ESO sin titulación representan a más de la mitad de los demandantes parados con un 26,77% y 27,72% del porcentaje total respectivamente. Aunque hay que anotar que las mujeres que tienen mayores títulos especializados son más afectadas que los hombres por el fenómeno del desempleo.

Gráfico 3. Demandantes por sexo y nivel formativo.



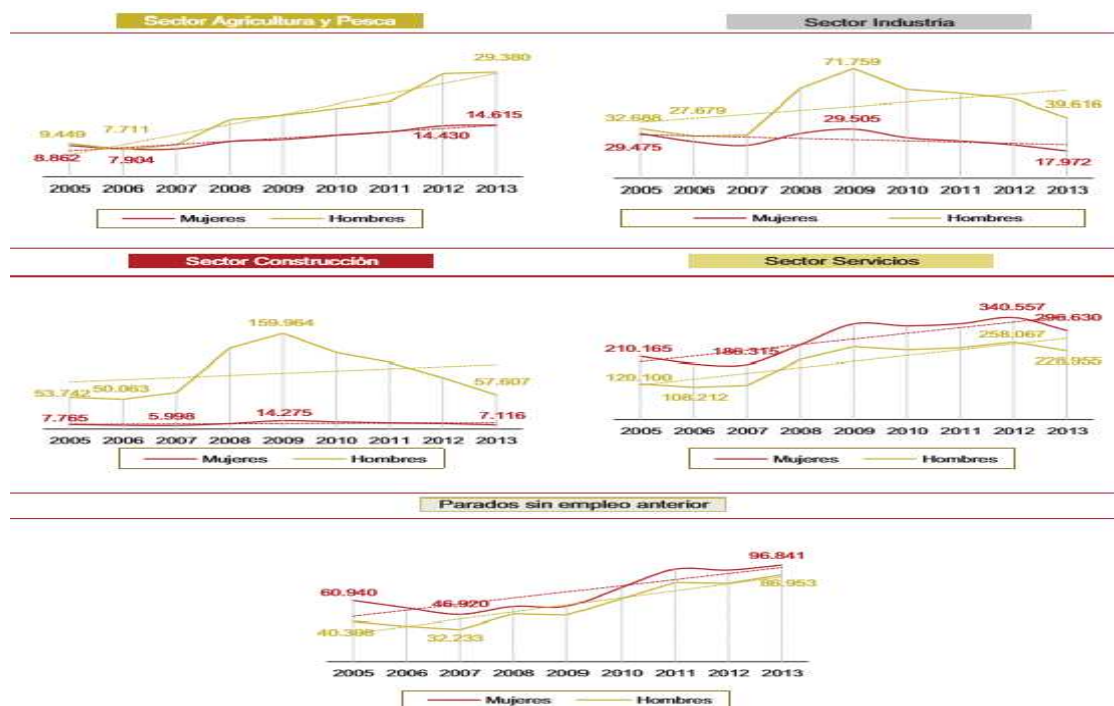
Fuente: IMTJ 2014

Esta situación ha provocado que los jóvenes realicen mayores estudios para competir laboralmente con las personas que tienen titulación superior lo cual provoca que, de acuerdo con Martínez García (2013; 118) cada vez haya más competencia y, en numerosas ocasiones, provoque sobrecualificación en el mercado de trabajo al no poder absorber la cantidad de jóvenes formados para los puestos que corresponden a la titulación adquirida. Este desfase entre la demanda y la oferta laboral no solo provoca la sobrecualificación sino que, además, se pierde talento a través de la emigración.

Igualmente, el informe analiza los parados según el sector de actividad, en lo que se refleja que alrededor del 60% de los parados pertenecen al sector servicios y un 20,99% a los parados no tiene experiencia previa. En total, podemos concluir que más del 80% de los parados jóvenes corresponden a estos dos colectivos.

A continuación se muestra gráficamente la evolución anual de los parados por sectores de actividad y sexo durante los últimos ocho años en el que se aprecia que, en el inicio de la crisis, todos los sectores, especialmente el de la construcción, provocan los mayores números de parados jóvenes y que actualmente el sector más afectado por estos parados es el sector de servicios.

Grafico 4. Evolución anual de los parados por sectores de actividad según sexo.



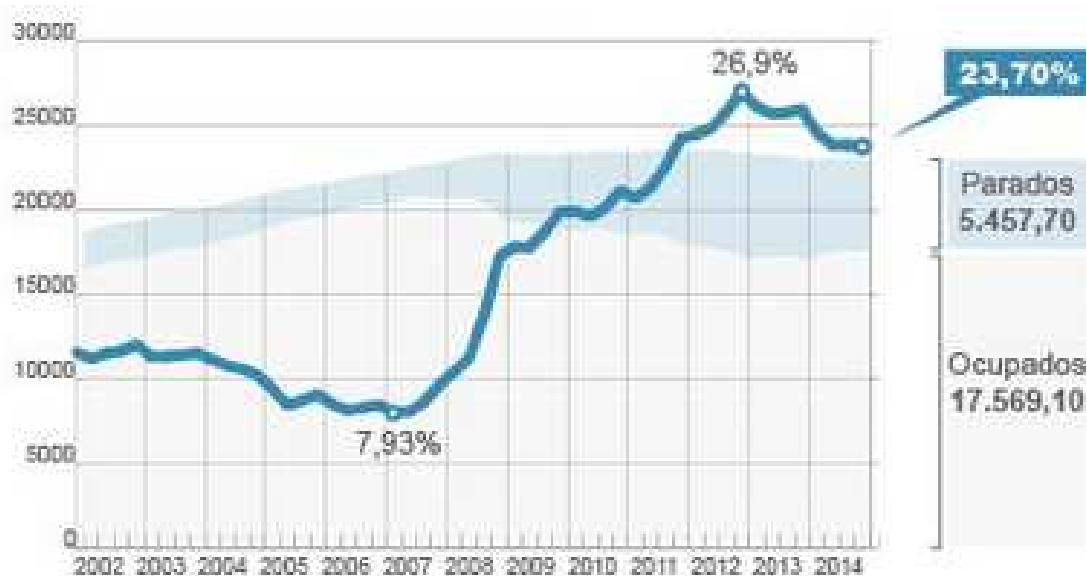
Fuente: IMTJ, 2014

Por tanto, como se ha expuesto en prácticamente todos los gráficos, se aprecia que la crisis económica ha afectado negativamente a los jóvenes en la consecución de un trabajo remunerado, lo cual ha obligado a muchos de ellos a obtener una mayor formación para poder aspirar a algún puesto de trabajo y a algunos otros, víctimas también del efecto del trabajador desanimado⁵, a emigrar a otros países, principalmente de la Unión Europea.

2.4. El desempleo juvenil en España y en la Unión Europea

Actualmente la tasa de desempleo en España está disminuyendo progresivamente situándose a finales de 2014 en un 23,70%, tal como se observa en el gráfico.

Gráfico 5. El mercado laboral en 2014.

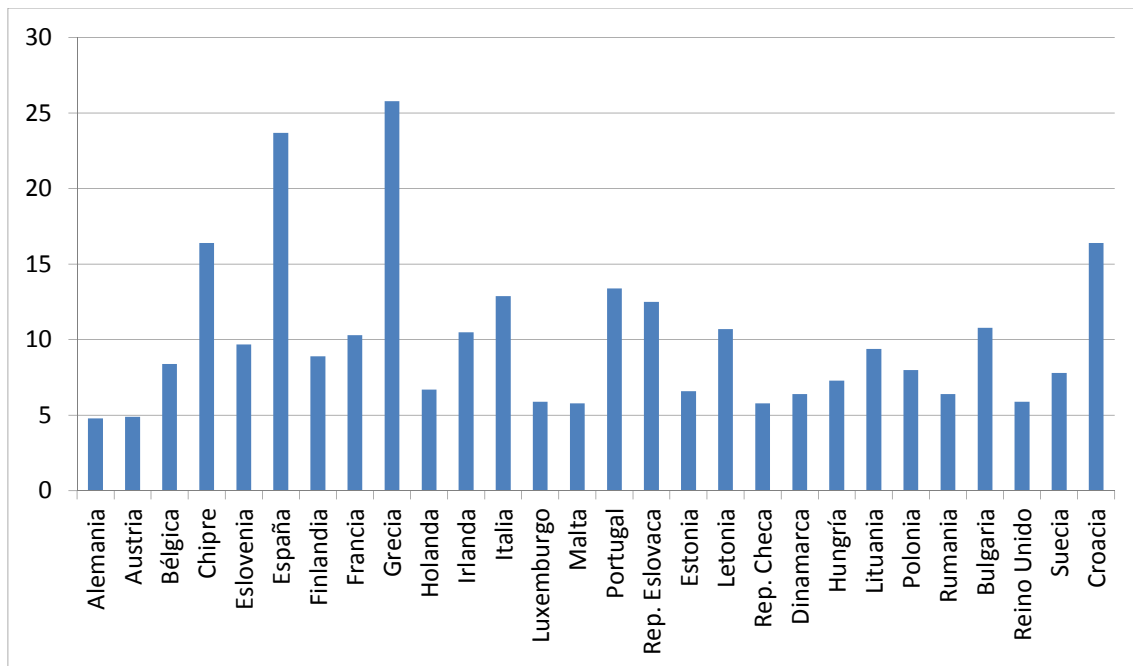


Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Aún así, en comparación con la Unión Europea la tasa de paro española es mucho más elevada. El siguiente gráfico discrimina la tasa de desempleo por los países miembros de la Unión Europea.

⁵ El trabajador desanimado es aquel que deja de buscar empleo porque es pesimista a la hora de encontrarlo. Se produce especialmente en épocas de recesión económica. (McConnell, 2007).

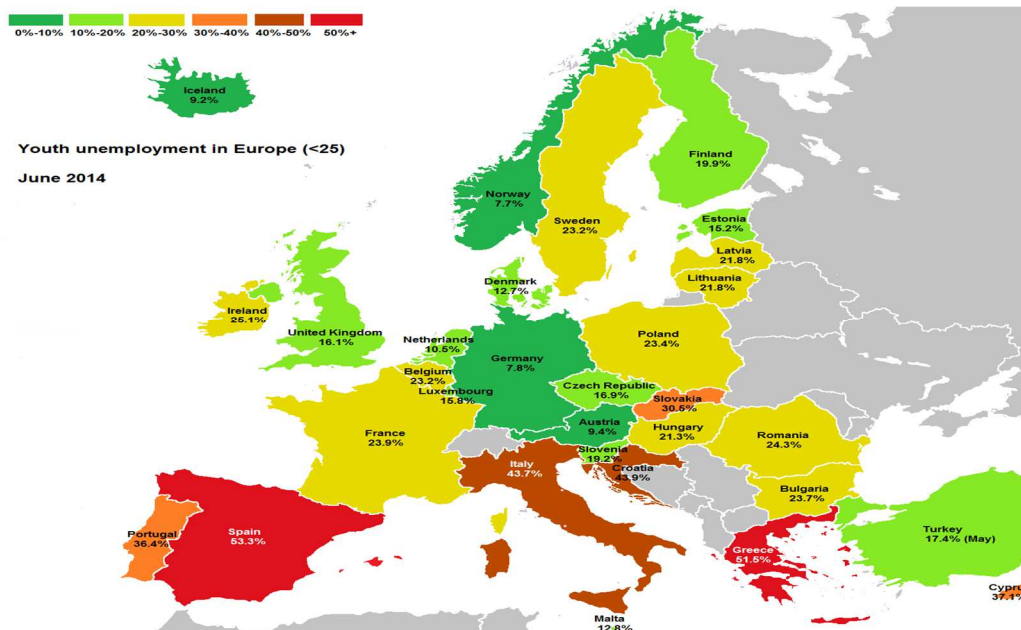
Gráfico 6. Tasa de paro en la Unión Europea en diciembre de 2014.



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

En el caso de los jóvenes, la diferencia entre la tasa de paro de los países europeos y españoles es, incluso, más pronunciada. En el siguiente mapa se muestran los datos, proporcionados por Eurostat, del desempleo a junio de 2014 en los países europeos.

Gráfico 7. Desempleo juvenil en Europa en 2014.



Fuente: Euribor.

Es evidente que España junto con Grecia son los países con más alto nivel de desempleo juvenil, superando el 50%, lo que explica la fuerte emigración existente a países del norte como Reino Unido, Holanda, Dinamarca o Alemania que se encuentran en una tasa de paro que llega a ser, incluso, cuatro veces menor que en España.

Por todas estas circunstancias, según el Eurobarómetro realizado por TNS para la Comisión Europea de finales de abril de 2015 (citado por Manuel García Campos, 2015), España está a la cola de Europa en expectativas de empleo juvenil debido a que los jóvenes españoles son los que menos esperanzas tienen de encontrar un empleo en Europa, sólo por detrás de los griegos.

3. Regulación de contratos de trabajo formativos

Los contratos formativos son modalidades contractuales que tienen como principales destinatarios el colectivo de los jóvenes, que encuentran especiales dificultades para acceder y permanecer en el mercado de trabajo debido a la falta de experiencia profesional, a la falta de una formación profesional adecuada o simplemente a la falta de formación.

Estas dificultades de inserción laboral que han venido afectando al colectivo de jóvenes, como hemos visto en el apartado anterior y de acuerdo con Romero Burillo (2014) "se han visto gravemente acentuadas a raíz de la crisis económica que viene padeciendo nuestro país y que se pone claramente de manifiesto en los datos estadísticos oficiales que periódicamente se vienen elaborando desde diversas instituciones públicas (...) Por lo que el incremento progresivo de las tasas de paro juvenil que se está sucediendo año tras año ha llevado a que desde instancias gubernamentales se haya decidido tomar cartas en el asunto adoptando nuevas medidas dirigidas al fomento de la contratación de jóvenes, entre las que se encuentran la modificación de los contratos formativos y, en especial, la del contrato de formación".

La regulación de estos contratos se establece en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, modificado en parte por una docena de normas con la finalidad última de mejorar la contratación. Entre las últimas reformas del artículo 11 destaca principalmente la Ley 3/2012, de 6 de julio, desarrollado por el Real Decreto 488/1998, 27 de marzo, Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre y Real Decreto-Ley 16/2013, entre otras.

Esta regulación diferencia dos tipos de contratos en función de la cualificación académica obtenida: contrato de trabajo en prácticas y contrato para la formación y aprendizaje. En este capítulo se analizará tanto dicha regulación como la jurisprudencia existente sobre estos contratos extraída principalmente de las herramientas jurídicas entre las que se destaca el Grupo Francis Lefebvre, Aranzadi y Tirant Lo Blanch.

3.1. El contrato de trabajo en prácticas

El contrato de trabajo en prácticas se define, de acuerdo con la guía de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal (2015) "como el contrato que tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados", (p. 128).

Sin embargo, la sentencia STS 665/2009 concluye que la realización de tareas diferentes a las pactadas, desempeñadas con carácter residual y esporádico y que constituyen una mínima parte de la actividad laboral del trabajador, no desvirtúan el contrato hasta el punto convertirlo en fraudulento.

Asimismo el objetivo del contrato no consiste exclusivamente en adquirir experiencia en un trabajo determinado sino también en que esa experiencia actúe sobre los estudios cursados.

3.1.1. Requisitos

El artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) regula que para la realización de este contrato es necesario que concurran en el trabajador los siguientes requisitos:

a) Que posea titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior (o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes) o certificado de profesionalidad (sin que pueda ser considerado, a estos efectos, el obtenido como consecuencia de un contrato para la formación y el aprendizaje celebrado anteriormente con la misma empresa), que habiliten para el ejercicio profesional.

b) Que el contrato se celebre dentro de un período de tiempo de cinco años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios de que se trate, o de 7 si son trabajadores con discapacidad. No obstante, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% este período de 5 años debe considerarse temporalmente suprimido y, por tanto, es posible celebrar los contratos aunque haya transcurrido más tiempo desde la terminación (L 11/2013 art.13 y disp.trans.1ª).

c) Que no haya estado contratado bajo esta modalidad por tiempo superior a 2 años:

- en la misma o distinta empresa por la misma titulación o certificado de profesionalidad;
- en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo, aunque se trate de distinta titulación o de distinto certificado de profesionalidad.

Tras la finalización, conforme a lo dispuesto en el art. 4 del RD 488/1998, el empresario queda obligado a proporcionar al trabajador un certificado acreditativo de las prácticas desarrolladas. Como indica Fernández Díaz (2014) "utiliza la expresión "deberá entregar" con la que se impone al empresario la acción en todo caso, incluso para el supuesto que el trabajador permanezca prestando servicios en la empresa".

Se trata de que el trabajador posea un documento acreditativo o probatorio de su capacitación práctica que incorpore a su currículum como un activo profesional que mejorará su empleabilidad y su capacidad para posicionarse favorablemente en el mercado de trabajo

3.1.2. Duración del contrato

3.1.2.1. *Período Estipulado*

El contrato, según la última modificación del Real Decreto-Ley 18/1993, no puede tener una duración inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Dentro de estos límites los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior pueden determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y las prácticas a realizar.

Sin embargo, en este punto existen algunas discrepancias debido a que la duración del contrato del trabajo en prácticas debe estar en función de la titulación que lo soporta ya que, como afirma Fernández Díaz (2014) "no es lo mismo, desde la perspectiva formativa del contrato, que el titulado haya finalizado los estudios de formación profesional reglada o que cuente con el certificado de profesionalidad, a que haya superado el nivel superior de formación profesional o la enseñanza universitaria -grado, máster o doctorado(...). En este sentido, el tope mínimo de seis meses de duración del contrato para los títulos de formación profesional puede resultar excesivo. Del mismo modo, y por las mismas razones, la duración máxima también debería modificarse, a un máximo de un año para estas titulaciones".

3.2.1.2. Prórrogas

Respecto a la prolongación del contrato se estipula que si éste se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, las partes pueden acordar hasta dos prórrogas, por períodos no inferiores a seis meses, a salvo lo que disponga el convenio colectivo (art. 3.2 del Real Decreto 2317/1993).

3.1.3. Período de prueba

El artículo 11.1. de los Estatutos de los Trabajadores contempla que, salvo que en convenio colectivo se establezca otra cosa, la duración del período de prueba no puede ser superior a:

- un mes para los contratos celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2⁶;
- dos meses cuando estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3⁷.

Aunque, según Fernández Díaz (2014) "una de las cuestiones más polémicas surgida en torno al período de prueba se refiere a la fijación de su duración en los contratos temporales cuando los topes máximos previstos legal o convencionalmente igualan o se aproximan a la duración del contrato. Dado el carácter temporal del contrato de trabajo en prácticas, la posición que se imponga en esta cuestión afecta a esta modalidad contractual. La jurisprudencia ha venido admitiendo la coincidencia de la duración del contrato y el período de prueba dado que el art. 14 ET no distingue entre contratos indefinidos o temporales (...). El Tribunal Supremo apela para resolver esta cuestión la racionalidad del pacto para valorar el abuso de derecho en el período de prueba".

⁶ El certificado de profesionalidad, que consta de tres niveles, es el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Estos certificados reconocen la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral.

Nivel 1: Sin requisitos formativos ni profesionales.

Nivel 2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Prueba de Acceso a Ciclo Formativo de Grado Medio, Certificado de profesionalidad del mismo nivel, Certificado de profesionalidad de nivel 1 de la misma familia profesional, Prueba de Acceso a la Universidad (PAU) para mayores de 25 años.

⁷ Nivel 3: Título de Bachillerato, Certificado de profesionalidad del mismo nivel, Prueba de Acceso a Ciclo Formativo de Grado Superior, Certificado de profesionalidad de nivel 2 de la misma familia profesional, Prueba de Acceso a la Universidad (PAU) para mayores de 25 y/o 45 años.

Igualmente la STS de Madrid (EDJ 27444) señala que si no existe en el convenio colectivo aplicable un pacto específico sobre la duración del período de prueba y sí una regulación genérica, hay que estar al período máximo establecido legalmente y no al fijado en el convenio.

Por último, en conclusión sobre el periodo de prueba, el Estatuto de los Trabajadores regula también que si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no puede concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

3.1.4. Retribución

El salario de los trabajadores con contrato en prácticas, de acuerdo con el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, será el fijado en convenio colectivo para tales trabajadores, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

3.1.5. Suspensión y extinción del contrato

Se puede proceder a la suspensión del contrato en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Los contratos de trabajo en prácticas se extinguirán por la llegada del término convenido previa denuncia de una de las partes (arts. 49.1.c) E.T. y 21 R.D. 488/1998) y por cualquiera de las causas y procedimientos previstos en el art. 49.1 del E.T.

En cuanto al plazo de preaviso, cuando el contrato de trabajo en prácticas durara más de un año, la denuncia o preaviso habrá de notificarse a la otra parte con una antelación mínima de 15 días (arts. 49.1.c) E.T. y 21 Real Decreto 488/1998).

Cuando no haya existencia de preaviso y el trabajador continuara trabajando: a) De no haber agotado la duración máxima del contrato, se prorrogará automáticamente hasta dicho plazo y, b) de haberse agotado la duración máxima, se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, como trabajador común, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación (art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores).

3.2. El contrato para la formación y el aprendizaje

La guía de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal (2015;115) define el contrato para la formación y el aprendizaje como un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Así mismo, no se pueden celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.

3.2.1. Requisitos

Para conseguir el cumplimiento de los objetivos de formación e inserción en el mercado laboral, el Estatuto de los Trabajadores establece que tanto el trabajador como la empresa deben verificar una serie de obligaciones específicas, que se detallan a continuación:

3.2.1.1. Requisitos del trabajador

El contrato puede celebrarse con trabajadores que reúnan simultáneamente los siguientes aspectos:

a). Ser mayores de 16 y menores de 25 años .

No obstante, con carácter transitorio, se permite su concertación, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15%, con trabajadores menores de 30 años.

Si el contrato se concierta con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente, no es de aplicación el límite máximo de edad.

b) Carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

Cuando el contrato se suscriba en el marco de las acciones y medidas, integrantes de las políticas activas de empleo, que cubran el ámbito de oportunidades de empleo y formación (Ley 56/2003 art.25.1.d), no será de aplicación el límite máximo de edad ni el mínimo y máximo de duración establecidos, respectivamente, en el artículo 11.2.a) y b) de dicho Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con la misma norma, los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con alumnos trabajadores en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo y demás acciones y medidas establecidas en el artículo 25.1.d) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, no cotizarán, ni estarán protegidos, por la contingencia de desempleo.

3.1.2.2. Requisitos de la empresa

Con carácter previo a la formalización del contrato, la empresa debe verificar que, para el trabajo efectivo a realizar por el trabajador, existe una actividad formativa relacionada con el mismo que se corresponde con un título de formación profesional de grado medio o superior o con un certificado de profesionalidad y que va a constituir la actividad formativa inherente al contrato, debiendo recabar de los servicios públicos de empleo las correspondientes actuaciones de información y orientación.

Una vez suscrito el contrato, la empresa está obligada a:

- proporcionar al trabajador un trabajo efectivo relacionado con el perfil profesional del título de formación profesional o del certificado de profesionalidad y;
- garantizar las condiciones que permitan su asistencia a los programas formativos determinados en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato.

3.2.2. Contratación por ETT'S

La Ley 11/2013, que se analizará de forma más extensa en el apartado siguiente, amplía los sujetos que pueden asumir responsabilidades formativas ya que las Empresas de Trabajo Temporal son autorizadas a poder formalizar contratos para la formación y aprendizaje y a responsabilizarse de la formación de los trabajadores contratados mediante esta modalidad, previsiones que se contienen en la Disposición Final Tercera y Quinta respectivamente.

Pero esta ampliación ha tenido diversas críticas, por ejemplo Romero Burillo (2014) que afirma que "la finalidad lucrativa que caracteriza a la actividad que desarrollan estas empresas basada en el tráfico legal de trabajadores, el carácter triangular de la relación que se articula por medio de la ETT y las circunstancias apremiantes en las que habitualmente se dirigen las empresas usuarias a las mismas, no son elementos que a nuestro parecer garanticen una atención de calidad en la formación de los trabajadores contratados por medio de la modalidad contractual de formación y aprendizaje".

3.2.3. Particularidades de la contratación

De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 11.2 y desarrollado por el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, existen dos condiciones tanto de tiempo de trabajo como en lo relacionado a la actividad formativa.

3.2.3.1. *Tiempo de trabajo*

El contrato se celebrará a tiempo completo, destinándose una parte de ese tiempo al desempeño de una actividad laboral retribuida y otra parte al desarrollo de una actividad formativa relacionada con el puesto de trabajo que ocupa la persona trabajadora.

El tiempo de trabajo efectivo, que tendrá que ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento durante el primer año, o al 85 por ciento durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3, del Estatuto de los Trabajadores (prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes), ni trabajos nocturnos, ni trabajo a turnos.

3.2.3.2. Actividad Formativa

La actividad formativa, según lo dispuesto en el artículo 16 del capítulo II del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, y desarrollado por OM ESS/2518/201, será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable.

En cuanto a las obligaciones de ambas partes, la empresa estará obligada a proporcionar a la persona trabajadora un trabajo efectivo relacionado con el perfil profesional del título de formación profesional o del certificado de profesionalidad y a garantizar las condiciones que permitan su asistencia a los programas formativos determinados en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato.

Por su parte la persona trabajadora contratada para la formación y el aprendizaje estará obligada a prestar el trabajo efectivo y a participar de manera efectiva en la actividad formativa relacionada.

Asimismo, Puertas (2007) con base en la STS de 19 de febrero de 1996, señala una cuestión espinosa sobre la falta de formación teórica en este tipo de contratos ya que, como estos tienen por objeto la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos, si el empresario no cumple la exigencia de facilitar las enseñanzas teóricas el nexo contractual se desnaturaliza, perdiendo su condición de contrato para la formación. Tal desnaturalización, conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2.k del Estatuto de los Trabajadores, convierte el contrato en indefinido⁸.

En cuanto a la financiación de la actividad formativa, se prevé que la bonificación por los costes derivados de la actividad formativa, la cual se fijará por la correspondiente Orden Ministerial, quedará a cargo de la partida presupuestaria de bonificaciones que

⁸ Sobre este tema se puede revisar entre otras, la siguiente jurisprudencia: STSJ Galicia Sala de lo Social de 30 abril 1998 (QFJ 1998/16011); STribunal de Justicia (UE) Sala 11ª de 4 julio 2006)

tiene prevista el Servicio Público de Empleo. Así mismo, el art. 24 del Real Decreto 1529/2012 establece que también las Comunidades Autónomas podrán contribuir a financiar la formación de los trabajadores.

Conforme al art. 11.2.e) ET, la cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo, entre la que se encuentra el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, regulador de los certificados de profesionalidad, y el Real Decreto 395/2007, de 23 marzo, sobre el subsistema de formación profesional para el empleo.

3.2.4. Duración del contrato

3.2.4.1. *Período estipulado*

La duración mínima del contrato es de un año y la máxima de tres años. No obstante, mediante convenio colectivo pueden establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

Sobre este punto, tras la modificación del Real Decreto-ley 10/2011, por la Ley 3/2012, por la que se aumenta la duración mínima y máxima del contrato, la profesora Romero Burillo (2014) apunta que la doctrina se ha manifestado especialmente crítica con el hecho de que sólo se repare en las necesidades organizativas de la empresa y no se tenga en cuenta las necesidades formativas del trabajador a la hora de establecer la duración mínima y máxima del contrato por vía de convenio colectivo.

3.2.4.2. *Prórrogas*

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, puede prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

En el caso de que el contrato se hubiera concertado por la duración máxima legal, Altés Tárrega y García Testal (2015), comentan que tras la reforma de 2012, "se elimina la restricción de celebrar sucesivos contratos para la formación agotada la duración máxima y solo se prevé posibilidad de formalizar nuevos contratos para la formación y aprendizaje con el mismo trabajador con la misma o distinta empresa si la formación inherente al nuevo contrato tiene por objeto la obtención de distinta cualificación profesional lo cual supone ahondar en la perpetuación del trabajador contratado mediante esta modalidad de trabajo precaria".

3.2.5. Período de prueba

No hay particularidades en relación al periodo de prueba por el cual se tendrá en cuenta lo regulado a nivel general en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. Si bien, una vez finalizado el contrato si el trabajador se incorpora, sin solución de continuidad, a la empresa, no se puede concertar un nuevo período de prueba, computándose el período de aprendizaje a efectos de antigüedad en la empresa.

3.2.6. Retribución

El Estatuto de Trabajadores contempla que la retribución ha de ser fijada en proporción al tiempo de trabajo efectivo, según lo establecido en convenio colectivo.

La STSJ de Cataluña de 14 de noviembre de 2006 (EDJ 418398 dispone que, si no existiera previsión al respecto, la remisión debe entenderse efectuada a la retribución prevista convencionalmente para el puesto desempeñado por el trabajador en formación. Y en ningún caso, tal retribución puede ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3.2.7. Suspensión y extinción del contrato

Se puede proceder a la suspensión del contrato, al igual que el contrato en prácticas, en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Los contratos de trabajo para la formación y aprendizaje se extinguirán por la llegada del término convenido previa denuncia de una de las partes (arts. 49.1.c) E.T. y 21

Real Decreto. 488/1998) y por cualquiera de las causas y procedimientos previstos en el art. 49.1 del E.T.

En lo relativo al tiempo de preaviso, cuando el contrato para la formación durara más de un año, la denuncia habrá de notificarse a la otra parte con una antelación mínima de 15 días (art. 49.1.c) E.T.).

Cuando no haya existencia de preaviso y el trabajador continuara trabajando: a) De no haber agotado la duración máxima del contrato, se prorrogará automáticamente hasta dicho plazo y, b) de haberse agotado la duración máxima, se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, como trabajador común, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación (art. 49.1.c) E.T.).

Por último, hay que anotar que tanto en el contrato en prácticas como en el contrato de formación y aprendizaje, contemplan bonificaciones e incentivos a la contratación, enmarcadas en las llamadas Políticas Activas de Empleo (PAE), que han sido más abundantes en el período que nos hallamos a consecuencia de la crisis económica que hemos explicado en el capítulo anterior.

4. Políticas activas de empleo juvenil

4.1. Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven

Las Políticas Activas de Empleo, según Tobes Portillo (2009), son todas aquellas medidas cuyo objetivo radica en la inserción o reinserción laboral, y que no se traduce en un gasto de garantías de rentas, así suponga o no un gasto presupuestario. Por tanto las Políticas Activas de Empleo Juvenil (PAEJ) son aquellas medidas encaminadas a la inserción laboral de los jóvenes menores de 30 años.

En este apartado se pretende mostrar las últimas bonificaciones y reducciones establecidas para la incentivación del empleo juvenil reguladas por la Ley 11/2013 de 26 de julio y su desarrollo.

4.1.1. Objetivo y Características

La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven -en adelante EEEJ- regulada por la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, está dirigido con carácter general, a jóvenes menores de 30 años y se enmarca dentro del objetivo del Gobierno para fomentar e impulsar medidas dirigidas a reducir el desempleo juvenil, ya sea mediante la inserción laboral por cuenta ajena o a través del autoempleo y el emprendimiento (MEYSS, 2013).

Dicho objetivo responde, como así se afirma en el preámbulo de la misma Ley, a las recomendaciones que, en materia de empleo joven, realizó la Comisión Europea. De esta forma, está en conexión con los objetivos de la Garantía Juvenil europea y desarrolla buena parte de las recomendaciones específicas o líneas de actuación que se proponen desde los ámbitos de la Unión Europea.

Como se aprecia en el gráfico a continuación, los objetivos específicos o líneas de actuación que se han formulado en materia de empleo joven son cuatro: mejorar la empleabilidad de los jóvenes; aumentar la calidad y la estabilidad del empleo joven; promover la igualdad de oportunidades; y fomentar el espíritu emprendedor.

Grafico 8. Líneas de actuación de la Estrategia



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Igualmente se establecen una serie de prioridades (MEYSS, 2013; 59) entre las que se destacan las siguientes:

- Prioridad 1. Jóvenes activos desocupados sin empleo anterior o con una experiencia previa inferior a tres meses.
- Prioridad 2. Jóvenes activos desocupados. Grupo de jóvenes que desean acceder al mercado laboral y no pueden hacerlo.
- Prioridad 3. Jóvenes activos ocupados subempleados. Grupo de jóvenes que trabajan bien de forma temporal y/o parcial sin desearlo.
- Prioridad 4. Jóvenes económicamente inactivos que están estudiando.

La Estrategia, además, introduce un total de 100 medidas que se dividen en dos bloques en función de su impacto temporal y desarrollo:

-Medidas de alto impacto a corto plazo (de “choque”): Se trata de un total de 15 medidas cuyos efectos se esperan a corto plazo y se encuentran relacionadas con la educación y la formación, los estímulos a la contratación, el emprendimiento y la mejora de la intermediación.

-Medidas con impacto a medio y largo plazo: Son un total de 85 actuaciones que necesitan un mayor desarrollo en el tiempo y cuyos efectos, por tanto, se esperan a más largo plazo.

En el siguiente apartado se abordarán las medidas de alto impacto a corto plazo, en concreto los estímulos a la contratación que se han establecido para fomentar el empleo juvenil a través de bonificaciones y deducciones para su contratación.

4.1.2. Estímulos a la Contratación

Mediante estas políticas activas de empleo juvenil, llamadas estímulos a la contratación, se pretende impulsar a las empresas españolas para que proporcionen mayores oportunidades laborales a los jóvenes (Ver Anexo 1).

Para su consecución y conforme lo dispuesto en el documento sobre EEEJ se establece lo siguiente: Potenciar la contratación indefinida; establecer un incentivo al contrato de relevo; establecer mecanismos de fomento de la participación de los jóvenes en las empresas cooperativas y sociedades laborales, a través de medidas de estímulo que posibiliten el relevo generacional; fomentar la utilización del Contrato para la Formación y el Aprendizaje.

De acuerdo con la Ley 11/2013, las medidas sobre incentivos pertenecientes desde artículo 9 al 14 inclusive, tienen una vigencia temporal limitada hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.

A su vez la DA 9ª de la Ley señala que los incentivos a la contratación previstos en los artículos 9, 10, 12, 13 y 14 de la Ley 11/2013, serán también de aplicación cuando el contrato se celebre con jóvenes menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, siempre que cumplan también el resto de requisitos previstos en los referidos artículos.

4.1.2.1. Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa

El objetivo de este contrato es fomentar la contratación de los trabajadores jóvenes y favorecer su formación con la finalidad de propiciar su empleabilidad a medio plazo.

Esta pretensión según Miñarro Yanini (2014; 14) carece de lógica interna puesto que no se exige complementariedad o conexión entre las mismas y además se admite que no se realice actividad formativa alguna si ha tenido lugar en los seis meses anteriores a la contratación, por lo cual devalúa su orientación laboral.

Las bonificaciones se regulan en el artículo 9 de la Ley 11/2013, sin embargo, la redacción literal de dicho artículo suscita diversas dudas de interpretación debido a la denominación atribuida.

Como Selma Peñalva (2013; 6), la problemática se concentra en el concepto de la vinculación formativa ya que como hemos comentado en el capítulo anterior, de acuerdo con el artículo 11 ET, se consideran formativos los contratos en prácticas y formación y aprendizaje, que son contratos temporales, pero como indica el propio artículo 9, la norma reconoce que estos incentivos económicos se pueden aplicar tanto sobre contratos celebrados por tiempo indefinido como sobre cualquiera de los contratos de duración determinada previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Por tanto es evidente que se está reconociendo que los citados incentivos económicos recaerán sobre cualquiera de las modalidades contractuales hasta ahora existentes en la esfera laboral, siempre y cuando el contrato de trabajo se concierte a tiempo parcial y con un estudiante menor de 30 años.

Otra duda interpretativa radicaría en la posibilidad de concertar un contrato para la Formación y Aprendizaje con vinculación formativa porque, como concluye Selma Peñalva, "puede negarse esta forma de concurrencia, considerando que, aunque con una redacción defectuosa, y a pesar de los amplios términos con los que queda redactado el art. 9 de la Ley 11/2013, el legislador pretendía excluir de la posibilidad de ser concertados con vinculación formativa, todos aquellos contratos de trabajo que, aunque previstos en el Estatuto de los Trabajadores, no pueden concertarse a jornada parcial (esto es, por el momento, únicamente el contrato para la formación y el aprendizaje)".

Dejando de lado las discrepancias interpretativas y entrando en las características de esta clase de incentivos se establece una limitación para concertar este tipo de contratos. En concreto, podrán acogerse a estos incentivos las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, siempre que no hayan adoptado, con posterioridad al 24 de febrero del 2013 y en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La restricción afecta únicamente a las contrataciones para la cobertura tanto para aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional como para los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

Los requisitos que se establecen para poder beneficiarse de los incentivos son los siguientes:

- El empresario debe mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato durante, al menos, un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un

máximo de 12 meses desde su celebración y, en caso de incumplimiento, se debe proceder al reintegro de los incentivos.

-Los trabajadores contratados han de ser jóvenes desempleados menores de 30 años (y desde el 28 de julio de 2013 menores de 35 con discapacidad igual o superior al 33%) que cumplan alguno de los siguientes requisitos: no tener experiencia laboral o que ésta sea inferior a tres meses; proceder de otro sector de actividad; estar desempleado e inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos 12 meses durante los 18 anteriores a la contratación; y carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.

-El contrato ha de ser a tiempo parcial, por tiempo indefinido o por duración determinada, con una jornada no superior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, con vinculación formativa.

Con respecto a la cuantía de los incentivos aplicables comprende la reducción del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes en empresas de plantilla inferior a 250 trabajadores y del 75% en empresas de igual o superior plantilla.

Altés Tárrega y García Testal (2015) opinan que "el objetivo es la creación de mini-empleos en los que la prestación de servicios se efectúa a tiempo parcial y el salario se reduce en proporción a la jornada y que además resulta incentivado mediante la reducción del 100% en la cuota empresarial de seguridad social por contingencias comunes" (p.8).

Por tanto, a modo de conclusión y siguiendo a Miñarro Yanini, "la incentivación económica, más que aumentar el número de contrataciones, supone el desplazamiento de unas figuras contractuales por otras, siendo poco apreciable su efecto en una estimación cuantitativa global del nivel de empleo".

4.1.2.2. Contratación indefinida de un joven ("*Tarifa joven*" por microempresas y empresarios autónomos)

El objetivo es fomentar el contrato por tiempo indefinido a través de la contratación de jóvenes con o sin experiencia por empresas de menos de nueve trabajadores, lo que se conoce como microempresas.⁹

Esta contratación están regulados por el artículo 10 de la Ley 11/2013 que establece que las empresas contratantes deben cumplir los siguientes requisitos, además de lo señalado sobre el número de plantilla: no haber tenido ningún vínculo laboral anterior con el trabajador; no haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes; no haber celebrado con anterioridad otro contrato de este mismo tipo, salvo que el contrato anterior celebrado se haya extinguido por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba, en estos dos últimos supuestos se puede celebrar un nuevo contrato si bien el periodo total de reducción no puede exceder, en conjunto, de 12 meses.

Igualmente el empresario debe mantener en el empleo al trabajador contratado mínimo 18 meses desde la fecha de inicio de la relación laboral salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba; así como mantener el nivel de empleo en la empresa al menos un año desde la celebración del contrato. Como se apuntaba anteriormente, el contrato debe ser indefinido, a tiempo completo o parcial.

Por su parte el trabajador deberá necesariamente ser un joven desempleado menor de 30 años, y desde el 28 de julio de 2013 menor de 35 con discapacidad igual o superior al 33%.

La reducción aplicable para esta contratación es del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante el primer año de contrato excepto cuando se concierte un contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores; cuando el contrato sea para trabajos fijos discontinuos; o cuando se trate de contratos indefinidos relativos a personas con discapacidad, víctimas de violencia de género o de violencia doméstica, víctimas de terrorismo o en situación de exclusión social, que disponen de características e incentivos propios.

⁹ Cabe anotar que antes de la Ley 11/2013, el tamaño de la empresa no era definitorio en el momento de la contratación. (Triguero Martínez, 2013).

Este incentivo, de acuerdo con González Díaz (2013;7), es lo que realmente hace interesante al contrato ya que "no se caracteriza por otra circunstancia o ventaja para el empresario que la simple reducción de las cuotas anteriormente reflejadas".

4.1.2.3. Incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven

Este incentivo, según González Díaz (2013;8) surge con la finalidad de facilitar la ayuda mutua entre ambas partes de la relación laboral: el joven autónomo propiciará la contratación de un desempleado de edad igual o mayor de 45 años y este aportará su experiencia profesional en el nuevo proyecto para el que ha sido contratado.

De acuerdo con el artículo 11 de la mencionada Ley tendrán derecho a una reducción del 100% de todas las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las cuotas de recaudación conjunta, durante los doce meses siguientes a la contratación, los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años, y sin trabajadores asalariados, que a partir del 24 de febrero de 2013 contraten por primera vez, de forma indefinida, mediante un contrato de trabajo a tiempo completo o parcial, a personas desempleadas de edad igual o superior a 45 años, inscritas ininterrumpidamente como desempleadas en la oficina de empleo al menos durante doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación o que resulten beneficiarios del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

El tiempo de compromiso de mantenimiento del empleado debe ser mínimo por 18 meses desde la fecha de inicio de la relación laboral salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba.

4.1.2.4. Primer empleo joven

El objetivo de este contrato es permitir que los jóvenes adquieran una primera experiencia profesional, sin embargo estos contratos se encuentran bajo el régimen jurídico de los contratos temporales. Esta particularidad ha provocado numerosas críticas porque fomenta la precariedad laboral, circunstancia que, como apuntan Heredia Ruiz y Almendros González (2014), ha sido advertida a España en numerosas ocasiones por la Unión Europea.

De acuerdo con la monografía de Núñez-Cortés Contreras, esta modalidad de contratación no es nueva, ya que la misma posibilidad existió en la década de los setenta y principios de los ochenta en las denominadas normas de coyuntura reguladas en el Real Decreto Ley 18/1976, de 8 de octubre, y también en el Real Decreto Ley 43/1977.

De acuerdo con el artículo 12 de la Ley 11/2013 la empresa que quiera incentivar la adquisición de la primera experiencia profesional no debe haber adoptado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. Esta limitación afecta únicamente a las extinciones producidas con posterioridad al 24 de febrero de 2013¹⁰, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

Las condiciones del contrato establecen que la duración mínima de este será de tres meses y la máxima de seis meses, salvo que se establezca una duración superior por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, sin que en ningún caso dicha duración pueda exceder de doce meses.

En el caso de que una vez transcurridos tres meses se transformasen en indefinidos, generarían una bonificación en las cuotas empresariales de 41,67€ (500€/año), durante tres años, siempre que la jornada pactada sea al menos del 50% de la ordinaria; en el caso de trabajadoras, la bonificación por transformación será de 58,33 €/mes (700€/año).

El contrato deberá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial siempre que, en este último caso, la jornada sea superior al 75 por ciento de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

4.1.2.5. Incentivos a los contratos en prácticas

Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario, de formación profesional de grado medio o superior, títulos reconocidos oficialmente como

¹⁰ En el supuesto de contratos de trabajo celebrados por ETTS con trabajadores para ser puestos a disposición de empresas usuarias, esta limitación establecida se entenderá referida en todo caso a la empresa usuaria. (Fernández Orrico, 2013; 4)

equivalentes, o de certificado de profesionalidad que habiliten para el ejercicio profesional¹¹.

Según el artículo 13 de la misma Ley, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, pueden concertar un contrato de trabajo en prácticas con un trabajador menor de 30 años, o desde el 28 de julio de 2013 menor de 35¹² con discapacidad igual o superior al 33%, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios, como se limitaba anteriormente, comprendiendo la dificultad de los jóvenes menores de 30 años para encontrar trabajo. Ante esto, algunas voces críticas como Sánchez Trigueros y González Díaz (2013) afirman que se podría hablar de una desnaturalización del contrato en prácticas ya que la aplicación práctica puede que no tenga nada que ver con la formación teórica adquirida si entre ellas media un espacio considerable de años.

El incentivo de este tipo de contratación consiste en una reducción de cuotas, a cargo de la Tesorería General de la Seguridad Social, con carácter general del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes. Este incentivo, como veremos en el próximo apartado, podrá aumentarse si el trabajador está inscrito en el Sistema de Garantía Juvenil. En el supuesto de que el trabajador estuviese realizando prácticas no laborales en empresas en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas -los llamados becarios-¹³, la reducción es del 75%. El incentivo se aplica durante toda la vigencia del contrato, cuya duración no puede ser inferior a 6 meses ni exceder los 2 años.

4.1.2.6. Incentivos a la incorporación de jóvenes a entidades de la economía social

González Díaz (2013) anota que el objetivo de esta contratación es puramente técnico puesto que se enfoca en la incorporación de los jóvenes en el mercado laboral.

¹¹ El objetivo es que el empresario reconozca más atractivo el contrato y, en consecuencia, los trabajadores se inicien o vayan consolidando una experiencia laboral. (González Díaz, 2013;19)

¹² Esta acotación modifica de forma indirecta el ET (RCL 1995, 997). (Fernández Orrico, 2013; 4)

¹³ Personas jóvenes desempleadas inscritas en la oficina de empleo que posean una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional, de grado medio o superior, titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad y que no hayan tenido una experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad.

Se presentan dos incentivos: aquellos aplicables a las cooperativas o sociedades laborales y otros aplicables a las empresas de inserción.

La primera clase de incentivo se aplicará a las cooperativas o sociedades laborales que incorporen trabajadores menores de 30 años desempleados, en calidad de socios trabajadores o de trabajo -ampliándose el colectivo, desde el 28 de julio de 2013, a jóvenes menores de 35 años con discapacidad igual o superior al 33%. La bonificación de cuotas que correrá a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal consistirá en una bonificación de 66,67€/mes (800€/año) en las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante un plazo máximo de tres años.

La segunda clase de incentivo, y conforme lo dispuesto en el artículo 14 de la misma Ley, se aplica a la contratación por parte de las empresas de inserción de personas menores de 30 años, o desde el 28 de julio de 2013 menores de 35 con discapacidad igual o superior al 33%, en situación de exclusión social. El incentivo consiste en una bonificación en las cuotas de la Seguridad Social de 137,50€/mes (1.650€/año), durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años, en caso de contratación indefinida. Esta bonificación es incompatible con las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social, en los contratos de trabajo de las personas en situación de exclusión social.

4.2. Sistema Nacional de Garantía Juvenil

4.2.1. Creación y Naturaleza

El Sistema Nacional de Garantía Juvenil- en adelante SNGJ- se encuentra regulado en el capítulo I del Real Decreto Ley 8/2014, de 4 de julio sobre medidas de apoyos a la contratación y responde a la Recomendación del Consejo Europeo de 22 de abril de 2013 aprobada por el Consejo de Ministros de Empleo, Asuntos Sociales, Salud y Consumo (EPSCO) sobre medidas para reducir el alto desempleo juvenil. Este plan fue elaborado siguiendo la línea de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.

De acuerdo con el artículo 91 de la Ley 8/2014 para beneficiarse de la atención del SNGJ será necesario estar inscrito en el fichero integrado en ella. Este tiene naturaleza administrativa y constituye el sistema oficial de información y seguimiento sobre la implementación de la Garantía Juvenil en España y, como tal, la lista única de demanda y el soporte para la inscripción de las personas interesadas a través de los

mecanismos existentes de forma telemática desde la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en las acciones ejecutadas en el contexto de la Garantía Juvenil.¹⁴

4.2.2. Objetivos

El Sistema, según el artículo 90 de la mencionada Ley, tiene los siguientes propósitos:

1. Que todos los jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación, puedan, recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleadas, a través de la implantación de un Sistema de Garantía.
2. Desarrollar medidas de apoyo o programas, con especial incidencia en las siguientes líneas: Mejora de la intermediación, mejora de la empleabilidad, fomento de la contratación y fomento del emprendimiento.
3. Someter a seguimiento y evaluación todas las acciones y programas de Garantía Juvenil, de modo que se adapten y actualicen las puestas en marcha, garantizando así el uso eficaz y eficiente de los recursos y unos rendimientos positivos de la inversión.

4.2.3. Requisitos

Los requerimientos para la inscripción establecidos en el artículo 97, son los siguientes:

1. Tener nacionalidad española o ser ciudadanos de la Unión o de los Estados parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o Suiza que se encuentren en España en ejercicio de la libre circulación y residencia. También podrán inscribirse los extranjeros titulares de una autorización para residir en territorio español que habilite para trabajar.
2. Estar empadronado en cualquier localidad del territorio español.

¹⁴ Para los supuestos de personas en riesgo de exclusión social y/o discapacidad se podrá solicitar la inscripción de forma presencial.

3. Tener más de 16 años y menos de 25, o menos de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, en el momento de solicitar la inscripción en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
4. No haber trabajado en los 30 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.
5. No haber recibido acciones educativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 90 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.
6. No haber recibido acciones formativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 30 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.
7. Presentar una declaración expresa de tener interés en participar en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, adquiriendo un compromiso de participación activa en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil.

4.2.4. Medidas de apoyo a la contratación

Según el Documento Informativo sobre SNGJ del MEYSS, las medidas o acciones se dividen en cuatro grandes bloques:

1. Para mejorar la empleabilidad:
 - Formación con compromiso de contratación.
 - Formación especialmente en idiomas y en tecnologías de la información y la comunicación.
 - Prácticas no laborales en empresas.
 - Impulso de la formación profesional dual.
 - Formación para la obtención de certificados de profesionalidad,
 - Desarrollo de Escuelas Taller y Casas de Oficios
 - Programas de segunda oportunidad, dirigidos a aquellos jóvenes que abandonaron de forma prematura los estudios, o cualesquiera otras de carácter similar.

2. Para mejorar la intermediación:

- Agencias de colocación
- Programas de movilidad
- Programas de intermediación educación-empleo
- Portal de Empleo y Autoempleo
- Modernización de los Servicios Públicos de Empleo

3. Para mejorar la contratación:

- Incentivos en las cuotas de la Seguridad Social de hasta el 100% para jóvenes.
- Rebajar cotizaciones sociales específica para jóvenes menores de 25 años en riesgo de exclusión y/o discapacidad.
- Ayudas al empleo para la contratación de jóvenes durante un período superior a tres meses.

4. Para mejorar el emprendimiento:

- Tarifa Plana para autónomos.
- Ayudas a autoempleo para jóvenes.
- Compatibilización prestación por desempleo y el inicio de una actividad emprendedora.
- Capitalización de la prestación por desempleo.
- Segunda Oportunidad para emprendedores.
- Fomento de la Cultura Emprendedora
- Asesoramiento y orientación en oficinas de referencia.

4.2.4.1. Bonificaciones

En el documento sobre Nuevos Incentivos para la Contratación de Jóvenes publicada por el MEYSS (Ver Anexo 2) se establecen las siguientes bonificaciones:

1. Tarifa Joven: Consiste en una Bonificación de 300€ durante 6 meses en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por la contratación indefinida de jóvenes inscritos el SNGJ¹⁵. La bonificación es compatible con el resto de incentivos a la contratación siempre que la cuenta de cotización mensual de la empresa no resulte negativa. Por tanto, la empresa o el autónomo empleador pueden generar un excedente por la cotización del nuevo trabajador que pueden aplicar para reducir

¹⁵ Si la contratación es a tiempo parcial la jornada será como mínimo del 50% de la correspondiente a la de un trabajador a tiempo completo, aplicándose una bonificación de entre 150 y 225 euros.

la cotización de otro empleado. El contrato deberá ser por tiempo indefinido o jornada completa o parcial. Los jóvenes deben estar inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. La empresa debe comprometerse a mantener el nivel de empleo indefinido y el nivel de empleo total y mantener el empleo del trabajador durante al menos 6 meses desde el inicio del contrato.

2. Contrato en Prácticas: Cuenta con incentivos de hasta el 100%, es decir un 50% adicional más del celebrado sin estar inscrito en el Sistema de Garantía Juvenil, en las cotizaciones empresariales a las Seguridad Social por contingencias comunes para la contratación de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. El contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años a jornada completa o parcial. La empresa debe contratar titulados universitarios, de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificados de profesionalidad.

3. Contrato para la Formación y Aprendizaje: Se prevé un incentivo del 75%, es decir, un 25% adicional del celebrado sin estar inscrito en el Sistema de Garantía Juvenil, de la cuota empresarial por contingencias comunes para personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

4. Contrato Parcial con Vinculación formativa: Como se mostró en el capítulo anterior, a través de la EEEJ se puso en marcha este tipo de contrato con una reducción del 75-100% de la cuota por contingencias comunes por la contratación de menores de 30 años, sin empleo anterior, con una experiencia laboral inferior a 3 meses o que procedan de otro sector y que compatibilicen el empleo con la formación. Este incentivo se amplía a los inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil sin necesidad de cumplir los demás requisitos.

4.2.4.2. Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero

En el artículo 8 de este Real Decreto se regula como una de las medidas relativas al fomento del empleo indefinido, el empleo autónomo y la protección social agraria, la reducción de los primeros 500€ de la base de cotización por contingencias comunes correspondiente a cada mes en los supuestos de contratación indefinida en cualquiera de sus modalidades y si es a tiempo parcial -cuando la jornada de trabajo sea al menos, el equivalente a un 50 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo

completo-, la cuantía se reducirá de forma proporcional al porcentaje de reducción de jornada de cada contrato.

Si la contratación indefinida se celebra con un trabajador inscrito en el SNGJ el beneficio en la cotización previsto en este artículo consistirá en una bonificación.¹⁶ El beneficio en la cotización se aplicará durante un período de 24 meses, computados a partir de la fecha de efectos del contrato y finalizado el período de 24 meses. Durante los 12 meses siguientes, las empresas, que en el momento de celebrar el contrato al que se aplique este beneficio en la cotización contaran con menos de diez trabajadores, tendrán derecho a mantener la bonificación o reducción, si bien durante este nuevo período estarán exentos de la aplicación del tipo de cotización los primeros 250€ de la base de cotización o la cuantía proporcionalmente reducida que corresponda en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

4.2.5. Financiación

Las medidas están financiadas principalmente por el Fondo Social Europeo y la Iniciativa de Empleo Juvenil que invirtió, según el comunicado de prensa de la representación de España en Europa (12 de diciembre de 2014), 2.800 millones de euros a través de Programa Operativo para Jóvenes que se propone combatir el desempleo juvenil en España, convirtiéndose de esta forma en el mayor receptor de fondos de la IEJ y que se gastarán en todas las regiones españolas. En los dos primeros ejercicios, 2014 y 2015, se dispuso de 1.887 millones de euros. El 50% del programa estará gestionado por las Comunidades Autónomas y la mitad restante por la Administración General del Estado y sus entidades colaboradoras, cada una en el marco de sus competencias.

4.3. Comunidades Autónomas y Políticas Activas de Empleo Juvenil

4.3.1. Características

Los Planes Anuales de Política de Empleo (PAPE) regulados por la Ley 56/2003, de 16 de diciembre contiene los servicios (acciones) y programas (medidas) de políticas activas de empleo e intermediación laboral que llevarán a cabo las Comunidades

¹⁶ La diferencia entre bonificación y reducción radica en la financiación. La reducción se financia con cargo a los Presupuestos de la Seguridad Social, mientras que la bonificación es soportada por el Estado, a través de los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal.

Autónomas en el ejercicio de sus competencias de ejecución de las políticas activas y el Servicio Público de Empleo Estatal en ejecución de la reserva de crédito establecida en su presupuesto de gastos. Dichas acciones y medidas se enmarcan en seis ejes fundamentales: orientación; formación; oportunidades de empleo; igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; emprendimiento; mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

Se elaboraran, de acuerdo con el artículo 4ter de la misma Ley, por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, teniendo en cuenta las previsiones formuladas por las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, se informará por el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y se aprobará por el Consejo de Ministros.

EL PAPE para el año 2014 está regulado en la Resolución de 16 de septiembre de 2014 de la Secretaría de Estado de Empleo en el cual se fija como uno de los objetivos primordiales mejorar la empleabilidad de los jóvenes y poner en marcha el Plan de Implementación de la Garantía Juvenil en España entre otros. (SEPE, 2014).

4.3.2. Comunidad Valenciana

Son numerosos los servicios y programas propuestos en cada eje del PAPE de 2014 para las Comunidades Autónomas, por tanto, ante la dificultad de abordarlos todos, este apartado se centrará en algunos puntos que afectan directamente a los jóvenes en la Comunidad Valenciana.

Orientación: se solicita el servicio de orientación profesional para el empleo y autoempleo y el fomento de programas de orientación profesional para el empleo y autoempleo.

Formación: se requiere acciones formativas que incluyan compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a desempleados y programas de formación en alternancia escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.

Oportunidades de Empleo: se insta al fomento de la contratación laboral para colectivos con dificultades, empleo joven en colaboración con entidades locales, contratos y prácticas no laborales de jóvenes en entidades públicas, entre otros.

En cuanto a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, el emprendimiento y la mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo no se hace referencia a medidas específicas para los jóvenes.

Sin embargo en el punto que concierne al emprendimiento se establece el programa para el fomento del empleo autónomo que se hizo efectiva con la publicación en el Diari Oficial de la Comunidad Valencia de la ORDEN 45/2014, de 30 diciembre, de la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo, por la que se regula y convoca la concesión de subvenciones de fomento del empleo dirigido a emprendedores para el año 2015, y que establece un programa de ayudas para la primera contratación, similar al incentivo por primer empleo joven de la Estrategia, a personas mayores de 45 años y jóvenes menores de 30 años o personas que hayan permanecido inscritas como desempleadas en los centros SERVEF de Empleo por un periodo ininterrumpido de más de 365 días previos a la fecha de la contratación.

La subvención comprende una ayuda de 5.400€ (6.000€ si la persona contratada es mujer) para el contrato indefinido a jornada completa y una ayuda de 3.100€ (3.600€ si es una mujer) en el caso de contrato temporal a jornada completa de al menos 6 meses de duración y 1.500€ (2.000€ si es una mujer) en el supuesto de contrato temporal a jornada completa de al menos 3 meses de duración.

5. Conclusiones

La introducción de medidas para reducir el desempleo juvenil no es un asunto nuevo en la legislación española. Sin embargo, desde que comenzó la crisis económica esto se ha convertido en un objetivo prioritario, ya que ha sido justamente el colectivo joven quien más ha sufrido los efectos del desempleo, que ha llegado a niveles insostenibles, con un máximo histórico de 56,5% en 2012, duplicando la media de la Unión Europea y casi llegando a triplicar las tasas de desempleo juvenil de algunos países de la Unión, como Alemania o Noruega.

Prácticamente la mayoría de los jóvenes han sufrido y notado los efectos de la fuerte crisis económica, pero los más afectados fueron aquellos que no poseían titulación universitaria, lo cual provocó que los jóvenes que trabajaban antes de la crisis y durante ella se quedaran sin empleo y los que no tenían estudios medios o superiores, regresaran a estudiar para disponer de formación que les permitieran competir en el mercado laboral.

Esta situación ha generado una sobrecualificación en el mercado de trabajo al no poder absorber la cantidad de jóvenes formados para los puestos que corresponden a la titulación adquirida, lo que, en buena medida, ha provocado precariedad laboral para los trabajadores y una fuerte emigración a países de la Unión Europea donde existen mejores condiciones laborales.

Ante este drama, los contratos formativos para jóvenes regulados en el artículo 11 ET, es decir, el contrato en prácticas y el contrato para la formación y aprendizaje han sido insuficientes para aminorar el desempleo juvenil, pese a disponer de incentivos como bonificaciones y reducciones de cuotas a la Seguridad Social, por la celebración de ellos.

Por tanto, el Gobierno vio necesario crear una serie de medidas de urgencia que respondiera a las recomendaciones de la Comisión Europea para aumentar el empleo juvenil. Estas medidas se hicieron efectivas con la aprobación de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, donde se regula, entre otras, las políticas activas de empleo juvenil llamadas estímulos a la contratación, enmarcadas en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, que permitiría hacer los contratos más

atractivos a los empresarios a través de bonificaciones o reducciones para la contratación de jóvenes.

Los objetivos de estas ayudas a la contratación son: potenciar la contratación indefinida, establecer un incentivo al contrato de relevo, establecer mecanismos de fomento de la participación de los jóvenes en las empresas cooperativas y sociedades laborales, a través de medidas de estímulo que posibiliten el relevo generacional y fomentar la utilización del Contrato para la Formación y el Aprendizaje

Entre estos incentivos destacan: la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa, la contratación de un joven por microempresas y empresarios autónomos, la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven, el contrato para el primer empleo joven, el contrato en prácticas y el contrato en empresas de inserción. Dichas medidas, puesto que son de urgencia, tienen una vigencia hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% y serán podrán también ser aplicadas cuando el contrato se celebre con jóvenes menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

Igualmente, bajo la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven se implantó el Sistema Nacional de Garantía Juvenil regulado en el capítulo I del Real Decreto-Ley 8/2014, que respondía a la Recomendación del Consejo Europeo de 22 de abril de 2013, aprobada por el Consejo de Ministros de Empleo, Asuntos Sociales, Salud y Consumo (EPSCO), con el objetivo de reducir el alto desempleo juvenil. Este sistema dispuso la necesidad de inscribirse en el fichero integrado; por tanto, las empresas que contrataran jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, recibirían bonificaciones o reducciones adicionales para los contratos en prácticas, formación y aprendizaje, contrato con vinculación formativa y para la contratación indefinida de un joven. A partir del Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero, el beneficio por la contratación indefinida de un joven inscrito en el Sistema de Nacional de Garantía Juvenil consistiría en una bonificación por 24 meses.

Para poder inscribirse en dicho fichero, el trabajador deberá tener más de 16 años y menos de 25, o menos de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento; no haber trabajado en los 30 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud ni haber recibido acciones educativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 90 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud o no haber recibido

acciones formativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 30 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud y, por último, deberán presentar una declaración expresa de tener interés en participar en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, adquiriendo un compromiso de participación activa en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil

Las Comunidades Autónomas también han tenido un papel relevante en el fomento del empleo juvenil, ya que a través de los Planes Anuales de Política de Empleo regulados por la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, se llevan a cabo programas de políticas activas de empleo e intermediación laboral que se elaboran anualmente.

Estos incentivos a la contratación de jóvenes han servido, aunque de forma moderada, para disminuir y reducir las estadísticas del desempleo juvenil con un resultado prácticamente instantáneo. Pero, ¿estos datos son representativos del empleo juvenil o simplemente son un placebo para maquillar los datos tan pesimistas del desempleo? Lo cierto es que se han vertido muchas críticas por parte de economistas y expertos en Derecho laboral, que consideran que estas medidas lo único que han conseguido es precarizar y flexibilizar el mercado laboral, ya que son incentivos que permiten la contratación temporal, en contra de un empleo estable. Según estas críticas, en numerosas ocasiones se utiliza la contratación para beneficiarse de la bonificación o reducción, sin pensar en la estabilidad del trabajador a largo plazo, llegando incluso, a incentivar un contrato sin causa, como es el caso del contrato de primer empleo joven.

En conclusión, es necesario promover medidas de incentivación que tengan en cuenta no sólo al empresario sino también al trabajador, para poder así mejorar las condiciones laborales a través de empleos dignos y estables, que tengan como finalidad impulsar la contratación indefinida y el fortalecimiento de la contratación temporal de calidad.

6. Bibliografía

- AltésTárrega, J. A. y García Testal, E. (2015). El uso de las modalidades contractuales como medida de fomento del empleo juvenil y prolongación de la vida laboral. *Aranzadi Social*, (2), 67-92.
- Arellano M. y Bentolila, S. (2009, 22 de febrero). La burbuja inmobiliaria: causas y responsables. *El País*. Recuperado de http://elpais.com/diario/2009/02/22/negocio/1235312065_850215.html
- Castillo Navarro, L. (2013). Nota sobre Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. *Aranzadi Social*, 6(7), 265-270.
- Centro Regional de Información de las Naciones Unidas para Europa Occidental UNRIC. (2013). *Juventud: la más afectada por la crisis financiera mundial*. Recuperado de <http://www.unric.org/es/desempleo-juvenil/280-juventud-la-mas-afectada-por-la-crisis-financiera-mundial>
- Colom, A. (2012). La crisis económica española: orígenes y consecuencias. En *Los costes de la crisis y alternativas de construcción*. XIII Jornadas de Economía Crítica, Sevilla.
- Estefanía, J. (2014, 23 de noviembre). El precariado, la peor herencia. *El País*. Recuperado de http://economia.elpais.com/economia/2014/11/23/actualidad/1416766686_705737.html
- Fernández Díaz, P. (2014). *Los contratos de trabajo formativos en prácticas*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- García Campos, J. M. (2015, 5 de mayo). España, a la cola de Europa en expectativas de empleo juvenil. *La Vanguardia*. Recuperado de <http://www.lavanguardia.com/vangdata/20150428/54430903524/espana-cola-europa-expectativas-empleo-juvenil.html>
- González Díaz, F. (2013) Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013. *Aranzadi Social*, (8), 1-35.
- Martínez Carrasco, A. y Verdes-Montenegro Escáñez, F. J. (2014). La Unión Europea frente al problema del desempleo juvenil: las migas de un pastel que se comen otros. *Boletín Ecos*, (27), 1-7.
- Martínez García, J. S. (2013). Sobrecualificación de los Titulados universitarios y movilidad social. En Organización para la Cooperación y el Desarrollo, *Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos* (118-140). Vol. II. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

- McConnell, C.R. (2007). *Economía laboral*. Séptima edición. Madrid: Mc Graw Hill.
- Mercader Uguina, J.R. y Puebla Pinilla, A. (2010). Medidas para la creación de empleo estable: el impulso de la contratación indefinida y el fortalecimiento de la contratación temporal de calidad como objetivos. *Diario La Ley*, (7488), 7-13.
- Miñarro Yanini, M. (2014). El contrato a tiempo parcial tras sus últimas reformas: la flexibilidad rayana en la distorsión de su esencia. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*,(3), 43-68.
- _____. (noviembre, 2013). El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para el fomento del empleo juvenil: la formación como excusa de la precarización incentivada del trabajo. En *Retos del derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*. XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Granada.
- Navarro, V. (2012, 24 de junio). El mayor problema de España no es ni el déficit público ni la deuda pública. *El plural*. Recuperado de <http://www.elplural.com/2012/06/24/el-mayor-problema-de-espana-no-es-ni-el-deficit-publico-ni-la-deuda-publica/>
- Núñez-Cortés Contreras, P. (2014). Modalidades de contratación y empleo joven (novedades del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. *Actualidad laboral* (10), 1057-1073.
- Organización Internacional de Trabajo OIT. (2010). *Informe sobre Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2010*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_150034.pdf
- Ortega, E. y Peñalosa, Juan. (2012). *Claves de la crisis económica española y retos para crecer en la UEM*. Madrid: Banco de España.
- Pérez Canet, A. (2014). Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, (10), 141-143.
- Pérez Rubio, A.M. (2004). Los jóvenes y el trabajo. Un estudio sobre representaciones sociales. En Organización de los Estados Iberoamericanos OEI, *Los jóvenes y los valores. Ciudadanía, democracia y valores en sociedades plurales*. Recuperado de <http://www.oei.es/valores2/monografias/monografia04/index.html>
- Rocha Sánchez, F. (2012). *El desempleo juvenil en España. Situaciones y recomendaciones políticas*. Colección Informes. Informe No. 50. Fundación 1º

- de Mayo. Recuperado de <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe50.pdf>
- Rodríguez-Piñero Y Bravo-Ferrer, M., Valdés Dal-Ré, F. y Casas Baamonde, M.C. (2014). Contratación a tiempo parcial y flexibilidad del tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2013, de 20 de diciembre). *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, (2), 1-27,
- Rojo, Eduardo. (2015, 24 de enero). *Siguen las reformas laborales a plazos. Incremento de la financiación de los costes de formación en el contrato para la formación y el aprendizaje* [web log post]. Recuperado de <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2015/01/siguen-las-reformas-laborales-plazos.htm>
- Romero Burillo, A. M. (2014). La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿una verdadera apuesta por la formación o una nueva medida para el fomento de la inserción laboral de los jóvenes?. *Aranzadi Social*, (9), 173-190.
- Sánchez Trigueros, C. (2014). El contrato para la formación tras las reformas de 2012 y 2013. *Aranzadi Social*, (7), 169-182.
- Selma Peñalva, A. (2013). Dudas sobre los incentivos económicos para la contratación con vinculación formativa de la Ley 11/2013. *Aranzadi Social*, (12), 175-204.
- Sempere Navarro, A. V. y Fernández Orrico, F. J. (2013). Emprendedores y reformas laborales. *Aranzadi Social*, (8), 15-46.
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2014). *Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes Estatal*. Recuperado de http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/IMT2014_Datos2013_Estatal_Jovenes.pdf
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2015). *Guía de contratos*. Recuperado de http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf
- TheFamilyWatch. (2011). *El desempleo juvenil en tiempo de crisis y sus consecuencias*. Recuperado de <http://www.thefamilywatch.org/Informe2011.pdf>
- Tobes Portillo, P. (2009). El desarrollo de las políticas activas en España: Un análisis de los planes de acción para el empleo. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (36), 15-44.
- Triguero Martínez, L.Á. (noviembre, 2013). La empleabilidad juvenil: entre la flexibilidad y el emprendimiento. En *Retos del derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*. XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del

Trabajo y Relaciones Laborales. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Granada.

Unión Europea. *Tratados Consolidados, Carta de los Derechos Fundamentales*. (2010). Recuperado de http://europa.eu/pol/pdf/consolidated-treaties_es.pdf

Báñez afirma que los incentivos al empleo juvenil están dando oportunidades a 390.000 jóvenes. (2015, 22 de abril). *Economía Emprendedora. Diario Crítico*. Recuperado de <http://www.diariocritico.com/economia/emprendedores/gobierno/empleo/autonomos/fatima-banez/paro-juvenil/medidas-paro-juvenil/477248>

El paro juvenil baja tres puntos en 2014, hasta el 51,8% y el de larga duración cae un 7,1%. (2015, 22 de enero). *ABC*. Recuperado de <http://www.abc.es/economia/20150122/abci-paro-juvenil-201501220930.html>

El paro juvenil, un modelo irreal que alimenta la leyenda negra de España. (2013, 29 de abril). *El Economista*. Recuperado de <http://www.eleconomista.es/economia/noticias/4786756/04/13/El-paro-juvenil-un-modelo-irreal-que-alimenta-la-leyenda-negra-de-Espana.html#.Kku84LaVFB6KJ7F>

España cierra 2007 con un superávit público del 2,23% del PIB. (2008, 21 de febrero). *Reuters España*. Recuperado de <http://es.reuters.com/article/businessNews/idESPIN14144220080221>

Páginas web

Euribor. Blog sobre el Euribor y la economía. Madrid: Netknow. Recuperado de <http://www.euribor.com.es/>

Instituto Nacional de Estadística. (2015). Recuperado de http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm

Ministerio de Economía y Competitividad. (2012-2015). Recuperado de <http://www.mineco.gob.es/portal/site/mineco/>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado de <http://www.empleo.gob.es/>

Servicio Público de Empleo y Seguridad Social. Recuperado de <http://www.sepe.es>

Statista. The statistics Portal. New York: Statista. Recuperado de <http://www.statista.com/>

The Family Watch. (2008-2015). Madrid: Instituto Internacional de Estudios sobre la Familia. Recuperado de <http://www.thefamilywatch.org/>

Unión Europea. (1995-2015). *Eurostat*. Recuperado de <http://ec.europa.eu/eurostat>

Legislación

- Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. *Boletín Oficial del Estado*. 23 de marzo de 2015, núm. 70, pp. 25019 a 25059
- Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social. *Boletín Oficial del Estado*. 28 de febrero de 2015, núm. 51, pp. 19058 a 19101
- Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio sobre medidas de apoyos a la contratación. *Boletín Oficial del Estado*. 5 de julio de 2014, núm. 163, pp. 52544 a 52715
- Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. *Boletín Oficial del Estado*. 24 de enero de 2015, núm. 21, pp. 5212 a 5216
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. *Boletín Oficial del Estado*. 27 de julio de 2013, núm. 179, pp. 54984 a 55039
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*. 21 de diciembre de 2013, núm. 305, pp. 103148 a 103162
- 2007, núm. 87, pp. 15582 a 15598
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. *Boletín Oficial del Estado*. 9 de noviembre de 2012, núm. 270, pp. 78348 a 78365
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*. 7 de julio de 2012, núm. 162, pp. 49113 a 49191
- Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. *Boletín Oficial del Estado*. 30 de agosto de 2011, núm. 208, pp. 94109 a 94118
- Real Decreto 1379/2008, de 1 de agosto, por el que se establecen dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la comunidad que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de

profesionalidad. *Boletín Oficial del Estado*. 9 de septiembre de 2008, núm. 218, pp. 36676 a 36711

Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. *Boletín Oficial del Estado*. 11 de abril de Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*. 17 de diciembre de 2013, núm. 301.

Real Decreto 488/1998, 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de Contratos Formativos. *Boletín Oficial del Estado*. 9 de abril de 1998, núm. 85, pp. 12089 a 12093

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*. 29 de marzo de 1995, núm. 75, pp. 9654 a 9688

Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*. 9 de marzo de 1977, núm. 58

Anexos

Anexo 1. Bonificaciones y reducciones a la contratación de carácter general para jóvenes

TIPO DE CONTRATO	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA
Contratación a tiempo parcial con vinculación formativa. INDEFINIDO / DURACIÓN DETERMINADA	Menores de 30 años, inscritos en la Oficina de Empleo.	Reducción del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes en empresas de plantilla inferior a 250 trabajadores. 75% en empresas de igual o superior plantilla.	Máximo 12 meses, prorrogables por 12 meses más.	Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%	Ley 11//2013. (Art.9)
Contratación de un joven por microempresas y empresarios autónomos INDEFINIDO	Menores de 30 años, inscritos en la Oficina de Empleo.	Reducción del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes	12 meses	Hasta que la tasa de desempleo se situé por debajo del 15%.	Ley 11//2013. (Art 10)
Contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven. INDEFINIDO	Mayor de 45 años.	Reducción del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.	12 meses	Hasta que la tasa de desempleo se situé por debajo del 15%.	Ley 11/2013. (Art 11)
Conversión en indefinido del contrato primer empleo joven	Menores de 30 años, inscritos en la Oficina de Empleo.	A su transformación, finalizada su duración mínima de 3 meses: Hombres: 500 euros/año. Mujeres : 700 euros/año	3 años	Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.	Ley 11/2013. (Art.12)
Contrato en prácticas	Menores de 30 años o menores de 35 años discapacitados, independiente mente del periodo transcurrido desde la finalización de sus estudios.	Reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes. Bonificación adicional del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes para personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil	Durante toda la vigencia del contrato	Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%. Hasta el 30 de junio de 2016, en el caso de beneficiarios del Sist. Nacional de Garantía Juvenil	Ley 11/2013. (Art.13)

Contrato en prácticas	Menores de 30 años o menores de 35 años discapacitados, que realicen prácticas no laborales, acogidos al R.D.1543/2011	Reducción del 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes Bonificación adicional del 25% de la cuota empresarial por contingencias comunes para personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil	Durante toda la vigencia del contrato	Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%. Hasta el 30 de junio de 2016 en el caso de beneficiarios de Sist. Nacional de Garantía Juvenil	Ley 11/2013. (Art 13)
Empresas de inserción TEMPORAL/ INDEFINIDO	Menores de 30 años o menores de 35 años discapacitados en situación de exclusión social..	1650 euros/ año.	Durante toda la vigencia del contrato o durante 3 años en contratación indefinida	Indefinida	Ley 11/2013. (Art 14)

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Marzo, 2015) y elaboración propia.

Anexo 2. Aumento de bonificaciones y reducciones a la contratación de carácter general para jóvenes inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil

TIPO DE CONTRATO	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN	REQUISITOS	NORMATIVA
Tarifa Joven	Menores de 30 años, inscritos Sistema Nacional de Garantía Juvenil.	Bonificación de 300 €	6 meses.	Nivel de empleo indefinido y mantener al trabajador durante al menos 6 meses	Ley 8/2014. (Art.107)
Contrato en Prácticas	Menores de 30 años, inscritos Sistema Nacional de Garantía Juvenil.	Incentivos de hasta el 100% (50% adicional)	Mínimo 6 meses y máximo 2 años.	Ser titulados universitarios, de formación profesional o equivalente	Ley 8/2014. (Art.108)
Contrato para la Formación y Aprendizaje	Menores de 30 años, inscritos Sistema Nacional de Garantía Juvenil.	Incentivo del 75% (25% adicional)	Mínimo un año y máximo tres años	Alternancia actividad laboral y formativa.	Ley 8/2014. (Art.108)
Contrato Parcial con Vinculación formativa	Menores de 30 años, inscritos Sistema Nacional de Garantía Juvenil.	Reducción del 75-100%	Máximo 12 meses, prórroga 12 meses más.	Experiencia laboral inferior a 3 meses	Ley 8/2014. (Art.108)

Fuente: Ley 8/2014 y elaboración propia.